

**PENGARUH PELIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**MUHAMMAD DARUSSALAM**

**NIM:10600112010**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2017**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Darussalam  
NIM : 10600112010  
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 30 Agustus 1993  
Jenjang Pendidikan : Starata Satu (S-1)  
Program : Sarjana  
Konsentrasi : Manajemen  
Alamat : Jl. Toa Daeng III No.17 Makassar  
Judul : Pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan  
pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan  
Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karnanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Samata, Agustus 2017

Yang Menyatakan,

**Muhammad Darussalam**

**NIM. 10600112010**

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, **"Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan"**, yang disusun oleh **Muhammad Darussalam NIM: 10600112010**, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 3 Agustus 2017 M, bertepatan dengan 10 Dzul-Qa'idah 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 3 Agustus 2017 M  
10 Dzul-Qa'idah 1438 H


#### DEWAN PENGUJI:

Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag  
Sekretaris : Dr. H. Abdul Wahab, SE, M.Si  
Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
Penguji II : Ahmad Efendy, SE, MM  
Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE, M.Si  
Pembimbing II : Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag, M.Ag



Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar,



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag  
NIP: 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan penuh kerendahan hati serta memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya.

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan”**. Merupakan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Mulai dari penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orangtua penulis, H. Hasmi S.Sos dan Hj. Sumrah yang telah merawat, membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal, serta saudara dan saudari kandung tercinta penulis yang penuh cinta kasih telah memberikan doa dan dorongan moril dan materil terhadap penulis.

Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda H. Hasmi, S.Sos dan Ibunda Hj. Sumrah tercinta yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya, perhatian, motivasi, dukungan serta do'a yang tulus dalam keberhasilan penulis sampai sekarang ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta jajarannya.
3. Ibu Rika Dwi Parmitasari, SE., S.Comm selaku ketua jurusan Manajemen dan Bapak Ahmad Efendy SE,MM selaku sekretaris jurusan beserta jajaran. Terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan.
4. Bapak Dr. Siradjuddin, SE., M.Si. dan Ibu Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas waktu dan bimbingan yang bapak dan Ibu berikan bagi penulis.
5. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag dan Bapak Ahmad Efendy SE., MM. selaku dosen penguji skripsi. Terima kasi atas waktu dan masukan yang Bapak/Ibu berikan kepada penulis.
6. Ibu Hj. Salmah Said, SE., M.Fin. Mgmt, M.Si. selaku Penasehat Akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
7. Kepada Segenap Dosen, Pegawai, dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar atas kebijaksanaan, ilmu pengetahuannya serta bantuan yang diberikan kepada penulis.

8. Kepada Pimpinan dan Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel, yang telah banyak membantu pada saat penelitian.
9. Manajemen 1&2 dan seluruh mahasiswa manajemen angkatan 2012 yang tidak dapat saya sebutkan nama-namanya terima kasih atas segala dukungan, semangat dan kebersamaannya kepada penulis.
10. Teman-teman KKN Angkatan 52, terima kasih telah memberikan semangat, doa dan bantuan kepada penulis.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima Allah SWT dan kepadanya diberi balasan yang setimpal. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya memiliki keterbatasan dalam penyusunan, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan yang membangun. Akhirnya penulis berharap, semoga Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, Amin.

Makassar, Agustus 2017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R  
**Muhammad Darussalam**  
**NIM. 10600112010**



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis.....	5
D. Definisi Operasional.....	6
E. Penelitian Terdahulu .....	6
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	9
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
C. Kepuasan Pegawai .....	14
D. Pelibatan Kerja.....	26
E. Hubungan Antar Variabel .....	32
F. Kerangka Pikir .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
C. Pendekatan Penelitian .....	36
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Metode Pengumpulan Data .....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Instansi .....	44
B. Hasil Penelitian .....	61
C. Pembahasan.....	76
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Implikasi.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal
1.1	Penelitian Terdahulu .....	7
3.1	Jumlah Sampel .....	36
3.2	Pengambilan Sampel.....	38
3.3	Skor Jawaban Kuesioner .....	39
3.4	Indikator Variabel Penelitian .....	40
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	63
4.2	Usia Responden.....	64
4.3	Gaji Responden .....	65
4.4	Pendidikan Responden .....	66
4.5	Masa Kerja Responden .....	67
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pelibatan Kerja .....	69
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	69
4.8	Hasil Pengujian Validitas.....	71
4.9	Hasil Uji Realibilitas.....	72
4.10	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	73
4.11	Hasil Analisis Korelasi.....	74
4.12	Hasil Koefisien Diterminasi.....	75
4.13	Hasil Pengujian Uji t.....	76

## DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal
2.1	Respons terhadap ketidak puasan .....	24
2.2	Kerangka Pikir .....	34



## ABSTRAK

**Nama : Muhammad Darussalam**  
**Nim : 10600112010**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan**

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Pelibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan dan seberapa besar pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam mengukur pelibatan kerja terdapat tiga aspek keterlibatan kerja diantaranya aspek partisipasi kerja, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 responden dan metode yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap subpopulasi diambil proporsi yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan ialah sumber data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan objek pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk analisis dan uji hipotesis menggunakan regresi sederhana dengan bantuan *Software SPSS 21.0 for windows*.

Berdasarkan hasil uji T-Test menunjukkan bahwa untuk variabel Pelibatan Kerja, nilai t hitungnya sebesar 8.039 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0.220 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.5$  artinya individual variabel Pelibatan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai.

***Kata Kunci: Pelibatan Kerja dan Kepuasan Pegawai***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Setiap organisasi yang diolah memiliki beberapa tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah Sumber daya manusia (*Human resources*) merujuk kedalam orang-orang di dalam organisasi.

Organisasi memiliki beberapa pengertian dari para penulis yang berbeda, namun bersifat saling melengkapi. Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkain tujuan. Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur dari kelompok dan individu yang bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati.

Tujuan organisasi merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu penempatan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula (*The right man on the right place*). Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan pegawai sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja pegawai. Karena itu keterlibatan kerja setiap pegawai harus

selalu terpantau untuk mengetahui respon seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan telah berjalan dengan baik.

Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan baik, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan aktifitasnya. Kinerja pegawai yang maksimal sangat diharapkan dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini dapat tercipta oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah tingkat kepuasan pegawai.

Kepuasan seorang pegawai mempunyai keterkaitan terhadap keterlibatan kerja pegawai karena keterlibatan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai. Sebagian manajer berasumsi, bahwa kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan prestasi yang tinggi juga. Pegawai yang berprestasi tinggi, sedang, ataupun rendah boleh jadi adalah pegawai yang puas. Sebaliknya, pada saat pegawai merasa tidak puas dengan kontribusinya terhadap perusahaan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berprestasi. Pada saat pegawai merasa tidak diikutsertakan dalam beberapa hal, pegawai akan merasa tidak puas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Banyak hal yang menentukan kepuasan dalam diri pegawai, antara lain keterlibatan kerja pegawai, upah atau gaji, tingkat kesulitan kerja, promosi, motivasi atasan. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang

baik dalam diri pegawai dan di sisi lain pegawai juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Keterlibatan kerja pegawai diharapkan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Karena itu saya tertarik untuk meneliti pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan pegawai untuk menciptakan rasa puas dalam diri seorang pegawai, perlu ada ketegasan dan keadilan dalam memberikan amanah dan tanggungjawab kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Perusahaan atau instansi pemerintahan juga harus memberikan ruang untuk para pegawai dalam memberikan saran dan masukan.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam Al-Qur'an pada surah [An-Nisa : 114] dan [An-Nisa : 58].

﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾

Terjemahnya:

“Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf atau mengadakan perdamaian di antara manusia. Dan barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keridhaan Allah, maka kelak kami memberi kepada-Nya pahala yang besar” [An-Nisa : 114] (Departemen Agama RI).

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. [An-Nisa : 58](Departemen Agama RI).

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu institusi pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan Sulawesi Selatan. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas dan kuantitas Pendidikan di tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan pada Agustus 2016, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yang dikarenakan kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan kantor, seringkali kita melihat orang yang sama dalam kegiatan kantor meskipun lebih banyak yang lebih mampu, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, masih ada pegawai yang terlihat tidak berinteraksi dengan pegawai lain.



Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang dimana kurangnya perhatian dalam membagi dan menentukan keterlibatan para pegawai dalam bekerja sehingga banyak diantara mereka yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh keterlibatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh **Pelibatan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan**”***

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: “Apakah keterlibatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan?”

#### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja.

#### **D. Defenisi Operasional**

Definisi oprasional berguna untuk memudahkan pemahaman tentang objek yang akan diteliti. Definisi oprasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Bebas ( *Independent Variable* )**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perlibatan kerja. Pelibatan kerja (*job involvement*) merupakan suatu aktivitas yang dimana karyawan atau pegawai ikut berpartisipasi aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan kerja seorang pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dalam pencapaian suatu tujuan.

##### **2. Variabel Terkait ( *Dependent variable* )**

Variabel terikat adalah Kepuasan pegawai. Kepuasan adalah rasa puas dari dalam diri seorang pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya rasa dihargai oleh sesama karyawan dan pimpinannya.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian yang baik adalah penelitian yang merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai masalah yang sama dengan apa yang hendak diteliti saat ini. Penelitian terdahulu diharapkan dapat memudahkan seorang peneliti untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan berkaitan dengan penelitiannya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasar penelitian ini:

**Tabel. 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Hasanah (2014)  Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Ditjen Penyelenggaraan Haji dan Umrah KEMENAG RI	Regresi Linear Sederhana	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan
2	Bobby Sihombing (2009)  <i>Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Traveller Suite Medan</i>	Regresi Linear Sederhana	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Handina Ananda Putrin (2010)  <i>Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Medan</i>	Regresi Linear Sederhana	Variabel Keterlibatan kerja ( X ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( Y )

## **F. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektifitas diri pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal, khususnya keterlibatan kerja dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

**b. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan menambah ruang pengetahuan dan wawasan tentang hubungan serta pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan pegawai.

**c. Bagi Penulis Dan Lain**

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian mengenai keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)***

Seorang pemimpin tidak bisa menjalankan segala sesuatunya secara sendirian. Ia memerlukan bantuan dari orang lain, diantaranya karyawan. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan usaha agar dapat bertahan dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya orang lain maka itu memerlukan MSDM yang efektif (Mondy, 2008: 4).

Karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang yang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pen-dayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Edy Sutrisno, 2010: 5).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995), MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Edy Sutrisno, 2010: 6).

Manusia mempunyai sumber daya yang meliputi: daya tubuh, daya hidup, dan daya akal. Apabila semua daya tersebut dikembangkan, maka akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur, dan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT (Fais Satrianegara, 2013: 3).

Kemudian Allah dalam surah Al Mulk, telah memperingatkan kita bahwa tujuan kita dihidupkan adalah untuk diketahui bagaimana kita beramal didunia, termasuk bekerja dan mempersiapkan kehidupan setelah mati (Fais Satrianegara, 2013: 3).

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Terjemahnya:

Dialah Tuhan yang telah menciptakan mati dan hidup untuk menguji siapa diantara kalian yang dapat melakukan amal (pekerjaan) yang terbaik, kamu akan dikembalikan kepada yang Maha Mengetahui yang ghaib dan

yang nyata, lalu dia memberitahukan kepadamu tentang apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al Mulk[67]: 2)(Departemen Agama RI).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu: (Sutrisno, 2010: 7).

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi karyawan bisa sulit karena memiliki keterampilan kebutuhan pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda. Memotivasi karyawan memerlukan pendekatan khusus untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

### **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan pekerjaan adapun fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:21).

Menurutnya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :



## 1. Fungsi Manajemen

Fungsi ini terdiri dari :

### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

### c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

### d. Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manajemen yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

## 2. Fungsi Operasional

Fungsi-fungsi operasional ini terdiri dari :

a. Pengadaan (*procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya konsultan tugas manager.

c. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan juga sangat rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin. Dan dalam mengatur hal tersebut diatas dibutuhkan kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk mengendalikan diri, semangat, emosi, bahkan stress agar tetap dapat selalu menciptakan kinerja yang baik pada setiap pekerjaan yang dikerjakan.

**C. Kepuasan Pegawai**

Setiap individu yang terlibat di dalam dunia pekerjaan memiliki keinginan dan harapan akan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja yang timbul dari dalam diri seorang pegawai akan memengaruhi produktivitas pegawai, hal ini yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan. Untuk itu, seorang pimpinan perlu mengambil tindakan agar kepuasan dalam diri seorang pegawai dapat tercipta dan terjaga sehingga produktivitas dapat terwujud.

Kepuasan kerja menurut beberapa ahli, yaitu: (Wibowo. 2014: 413).

1. Robbins (2003:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
2. Vecchio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang.
3. Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.
4. Kreitner dan Kinicki (2001:224) kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang

memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang *legitimate* suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja di antaranya adalah

#### 1. Two-Factor Theory

Teori 2 faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

## 2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Sedangkan semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapat kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Spector (1997:8) mengidentifikasikan terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job Satisfaction survey (JSS)*, yaitu:

### 1. Gaji/Upah

Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.

### 2. Promosi

Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi

### 3. Supervisi

Kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial

### 4. Tunjangan-tunjangan

Kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain

### 5. Penghargaan

Kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi

### 6. Peraturan/Prosedur

Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan

### 7. Rekan kerja

Kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten

### 8. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak

### 9. Komunikasi

Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi (verbal atau tulisan)



Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfilment* (Pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu dilakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

### 5. *Dispositional/genetic components (komponen genetik)*

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:226) Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja diantaranya: (Wibowo, 2014: 416)

#### 1. *Motivation* (motivasi)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kepuasan kerja.

#### 2. *Job involvement* (pelibatan kerja)

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja. Untuk itu, manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.

### 3. *Organizational citizenship behavior*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

### 4. *Organizational commitment* (komitmen organisasional)

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (2003:73) Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan meminta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly satisfied*” dan “*Haighly Dissatisfied*”.
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Factor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerja, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-*

*worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Metode kedua, *summing up*, merespon terhadap sejumlah faktor kerja, akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian tidak mendukung intuisi ini. Kedua metode sama validnya. Konsep kepuasan kerja terlalu luas sehingga pertanyaan tinggal dapat menangkap intinya.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003:151) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

1. *Rating scales* dan *kuesioner*

Rating scale dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incident*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaannya di mana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja menguji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

### 3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, Sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Dalam suatu organisasi dimana sebagian besar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tidak menutup kemungkinan sebagian kecil diantaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins (2003:32) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/ destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

#### 2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

#### 3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi

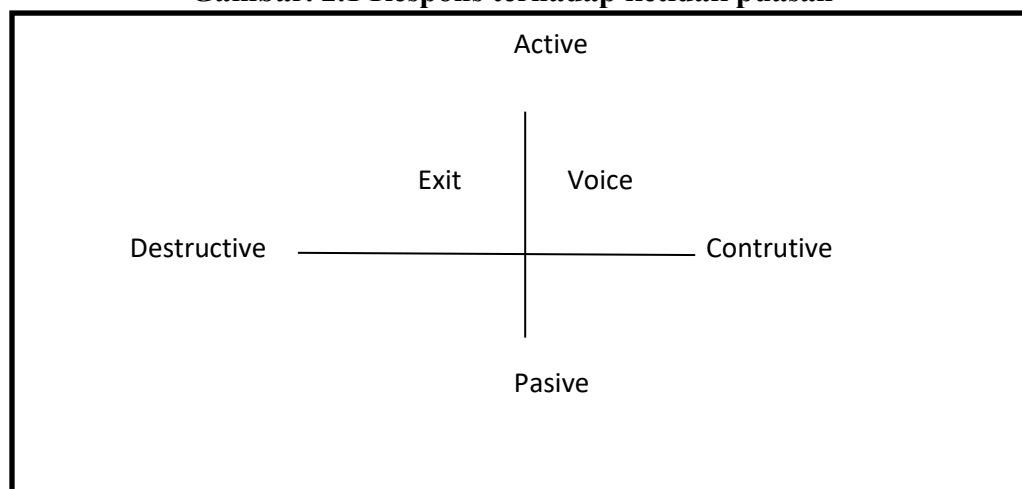
di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

#### 4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Perilaku *exit* dan *neglect* meliputi variabel kinerja, produktivitas, kemangkiran dan perputaran. Akan tetapi, model ini memperluas tanggapan pekerja termasuk *voice* dan *loyalty*, perilaku konstruktif yang memberi individu toleransi situasi tidak nyaman atau menghidupkan kondisi kerja memuaskan. Hal tersebut membantu memahami situasi seperti mereka yang sering ditemukan diantara pekerja tidak dalam perserikatan, di mana kepuasan kerja rendah berpasangan dengan perputaran rendah. Anggota perserikatan sering menyatakan ketidakpuasan melalui prosedur bisik-bisik atau negosiasi kontrak formal. Mekanisme *voice* memberikan anggota perserikatan melanjutkan pekerjaan sambil meyakinkan mereka sendiri bahwa mereka bertindak memperbaiki situasi.

**Gambar. 2.1 Respons terhadap ketidakpuasan**



Greenberg dan baron (2003:159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerja.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah perjam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apa bila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung baik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan



mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

#### **D. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja (job involvement) merupakan tingkat ukuran derajat sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Konsep pemberian wewenang psikologis (*psychological empowerment*), yaitu keyakinan karyawan terhadap sejauh apa mereka memiliki lingkungan kerja, kompetensi, makna pekerjaan, dan otonomi dalam pekerjaan, juga sangat berkaitan dengan sikap kerja (Robbins, 2014: 100).

Tingkat keterlibatan kerja dan pemberian wewenang yang tinggi benar benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan. Selain itu, telah diketahui bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan ketidakhadiran yang lebih sedikit dan angka pengunduran diri yang lebih rendah (Robbins, 2014: 100).

Dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support* – POS) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai

suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan mereka dianggap sportif (Robbins, 2014: 103).

Pengetahuan sikap karyawan bisa bermanfaat bagi manajer dalam usaha untuk memprediksi perilaku karyawan. Cara mendapatkan informasi tentang sikap karyawan adalah melalui penggunaan survei sikap. Survei sikap yang umum memberi karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian yang menunjukkan tingkat kecocokan (Robbins, 2014: 104).

Nilai sikap individu diperoleh dengan cara menjumlah respons terhadap soal soal kuesioner. Nilai nilai ini kemudian bisa dirata rata untuk kelompok kerja, tim, departemen, divisi, atau organisasi secara keseluruhan. Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja mereka. Kebijakan dan praktik yang dianggap objektif dan adil oleh manajemen mungkin dianggap tidak adil oleh karyawan pada umumnya atau kelompok karyawan tertentu ((Robbins, 2014: 105).

Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai (*employee involvement*) merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi.

Adapun 3 bentuk utama dari keterlibatan pegawai yaitu diantaranya (Robbins, 2014: 282):

1. Manajemen partisipatif

Karakteristik umum yang sangat jelas untuk semua program manajemen partisipatif (*participative management*) adalah penggunaan keputusan umum

bersama. Para bawahan biasanya berbagi suatu tingkat kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan atasan langsung mereka. Manajemen partisipatif telah berulang kali dipromosikan sebagai obat mujarab untuk moral yang buruk dan produktivitas yang rendah. Namun agar manajemen partisipatif bisa berfungsi dengan baik, persoalan persoalan dimana para pegawai terlibat harus relevan dengan minat minat mereka sehingga mereka akan termotivasi. Pegawai juga harus memiliki kecakapan kecakapan dan pengetahuan untuk memberikan kontribusi yang berguna dan harus ada rasa percaya dan percaya diri antar pihak yang terlibat.

## 2. Partisipasi representatif

Hampir setiap negara di Eropa Barat memiliki semacam undang undang yang mengharuskan perusahaan mempraktikkan partisipasi representatif (*representative participation*). Artinya, daripada berpartisipasi secara langsung dalam berbagai keputusan, para pekerja diwakili oleh kelompok kecil pegawai yang benar benar berpartisipasi. Partisipasi representatif disebut “bentuk yang paling terkenal dari keterlibatan pegawai diseluruh dunia”. Tujuan dari partisipasi representatif adalah mendistribusikan kembali kekuatan dalam sebuah organisasi, menempatkan tenaga kerja dipijakan yang lebih sederajat dengan kepentingan manajemen dan pemegang saham.

Dua bentuk paling umum dari partisipasi representatif adalah dewan pekerja dan wakil dewan. Dewan pekerja adalah kelompok karyawan yang ditunjuk atau dipilih yang harus diajak berunding ketika manajemen membuat berbagai keputusan yang melibatkan personal. Sedangkan wakil dewan adalah

para karyawan yang duduk dalam kursi dewan direktur sebuah perusahaan dan mewakili kepentingan dari karyawan perusahaan tersebut.

Pengaruh dari partisipasi representatif terhadap para pegawai yang bekerja tampaknya sangat sedikit. Meskipun bentuk keterlibatan pegawai ini bisa meningkatkan motivasi dan kepuasan individu yang mewakili, hanya ada sedikit bukti bahwa ini menguntungkan pegawai yang mereka wakili. Secara keseluruhan, “ini adalah partisipasi representatif terbesar adalah nilai simbolis jika seorang tertarik untuk mengubah sikap pegawai atau memperbaiki kinerja organisasional, partisipasi representatif adalah pilihan yang buruk”.

### 3. Lingkaran kualitas (*Quality circle*)

Lingkaran kualitas didefinisikan sebagai sebuah kelompok kerja yang terdiri atas 8 sampai 10 pegawai dan pengawas yang mempunyai bidang tanggung jawab yang sama dan yang bertemu secara teratur. Biasanya satu kali seminggu untuk mendiskusikan berbagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan perbaikan.

Sebuah tinjauan perihal bukti mengenai lingkaran kualitas menunjukkan bahwa mereka cenderung menunjukkan sedikit pengaruh atau bahkan tidak ada pengaruh sama sekali terhadap kepuasan pegawai, dan meskipun banyak penelitian melaporkan hasil yang positif dari lingkaran kualitas terhadap produktivitas, hasil-hasil ini tidak menjamin. Kegagalan program lingkaran kualitas untuk menghasilkan keuntungan yang besar juga mengakibatkan diberhentikannya sebagian besar dari program tersebut. Salah satu alasan kegagalan mereka adalah manajer menangani keterlibatan karyawan hanya dalam

cara terbatas. Pada dasarnya, lingkaran kualitas merupakan suatu cara mudah bagi manajemen untuk menyukkseskan keterlibatan karyawan tanpa benar-benar melibatkan para karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja diantaranya:

#### 1. Partisipasi kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Dapat diukur melalui:

##### a. Mental and emotional involvement

Adalah keterlibatan yang bersifat mental dan emosional, yang dilakukan oleh karyawan operasional dalam menyelesaikan masalah tertentu yang diukur melalui:

- 1) Kemampuan karyawan untuk menjaga kekompakan sesama karyawan
- 2) Menciptakan kebersamaan diantara sesama karyawan
- 3) Keterlibatan untuk membuat sesama karyawan bekerja lebih baik

##### b. Motivation to contribute

Keterlibatan karyawan operasional dalam memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan yang dapat diukur melalui:

- 1) Adanya kesadaran karyawan untuk bersama menjaga nama baik perusahaan
- 2) Keseriusan karyawan dalam memberikan kualitas bagi perusahaan
- 3) Memberikan feed-back yang positif untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

c. Acceptance of responsibility

Kesadaran karyawan operasional untuk menjalankan tanggung jawab sebagaimana mestinya, yang dapat diukur melalui:

- 1) Kesadaran karyawan untuk dapat mematuhi seluruh aturan yang ditetapkan badan usaha
- 2) Tingkat kesungguhan dalam bekerja
- 3) Konsistensi berperilaku dalam bekerja

2. Tanggung jawab

Menurut Dessler (2000:54) mengemukakan tanggung jawab mengarah pada kinerja tindakan dari tugas, mencakup tindakan para staf dalam memberikan pelayanan kepada perusahaan dan masyarakat.

Pedoman dari pada tanggung jawab itu Dessler (2000:54), antara lain:

a. Berikanlah jabatan awal yang menantang

Pekerjaan awal yang menantang memberikan satu sarana yang paling berpengaruh tapi tidak komplis yang akan membantu pengembangan karir dari para karyawan baru. Tantangan pekerjaan itulah yang akan memberikan karyawan itu sebuah tanggung jawab yang besar.

b. Jangan tanpa tuntutan

Semakin kita mengharapkan dan semakin anda percaya dan suportif terhadap karyawan kita, semakin mereka bekerja lebih baik. Jangan menugaskan karyawan anda tanpa tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat bekerja aktif, terlatih secara khusus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Lakukan penilaian kerja yang berorientasi karir

Para manajer juga harus aktif dalam melakukan penilaian karir untuk kepentingan jangka panjang. Semakin karyawan dinilai maka akan semakin kuat pula giatnya untuk bekerja keras. Otomatis karyawan menjadi bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya untuk perusahaan.

3. Disiplin kerja

Disiplin berasal dari akar kata “disciple“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

**E. Hubungan Antara Variabel**

Locke (1976) Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada reaksi



emosional positif individu untuk pekerjaan tertentu. Spector (1997) Kepuasan kerja juga mengenai sejauh mana orang-orang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaan mereka.

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait seperti kepuasan kerja. Orang dengan keterlibatan tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Diefendorff et al (2006) Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang.

Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka pegawai akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan pegawai akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaannya.

#### **F. Kerangka Pikir**

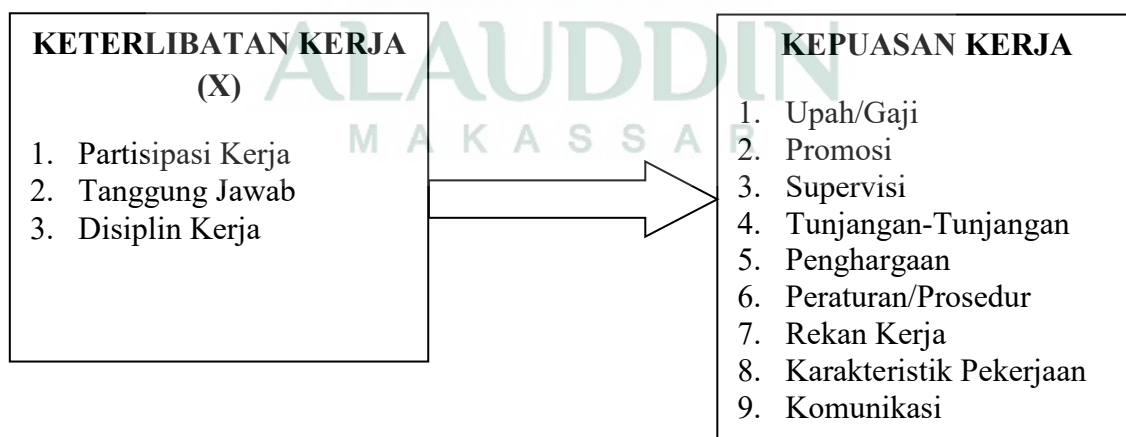
Menurut Uma Sekaran mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan” (Sugiyono, 2011 : 60)

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan. Per-tautan antar variabel tersebut tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu Pelibatan Kerja sebagai variabel independen dan Kepuasan Pegawai sebagai variabel dependen.

Variabel yang ada akan disajikan dalam bentuk skema agar memudahkan pemahaman. Gambar dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis yang dibuat dalam model skema, sebagai berikut:

**Gambar. 2.2 Kerangka Pikir**



Sumber : (Robbins 2014)

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### ***A. Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Creswell (2016:5) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

##### ***B. Lokasi dan Waktu Penelitian***

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan, yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan KM 10, Makassar. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa selain sangat relevan dengan permasalahan yang diteliti, juga sangat mudah mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian dengan waktu penelitian

yang digunakan dua bulan lamanya mulai bulan Desember 2016 hingga bulan Januari 2017.

### ***C. Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif (Sugiyono, 2014:61) yaitu yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### ***D. Populasi dan Sampel***

#### **1. Populasi**

Sugiyono (2014:119) memberikan pengertian bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel.

**Tabel. 3.1. Jumlah Sampel**

<b>No.</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah/orang</b>
<b>1</b>	<b>IV</b>	<b>274</b>
<b>2</b>	<b>III</b>	<b>407</b>
<b>3</b>	<b>II</b>	<b>66</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>747</b>

#### **2. Sampel**

Suharsimi Arikunto (1998 :117) mengatakan bahwa :’sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat

mewakili seluruh populasi.” Sugiyono (1997 :57) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi.

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan, n : Ukuran sampel

N: Ukuran Populasi

E: Presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilansampel sebesar 10%.

$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$	$n = \frac{747}{1 + 747(0,01)^2}$	$n = \frac{747}{8.47} = 88.19$
----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 88.23. Jadi sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi adalah 80 responden (n=80).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap subpopulasi diambil proporsi yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sugiyono (2008:75) Rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

S : Ukuran Sampel

N<sub>i</sub> : Ukuran Populasi

N : Ukuran (total) Sampel

n : Ukuran (total) Populasi

Berikut ini adalah teknik pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* :

**Tabel. 3.2. Pengambilan Sampel**

No.	Golongan	Jumlah/orang		Sampel
1	IV	274	274/747x80	29
2	III	407	407/747x80	44
3	II	66	66/747x80	7
	<b>Jumlah</b>	<b>747</b>		<b>80</b>

#### **E. Metode Pengumpulan data**

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian yang digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi digunakan apabila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil. (Sugiyono 2012: 27).
2. Kuisioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan unruk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui. (Misbahuddin dan Hasan 2013: 17)

3. Penelitian Perpustakaan (library research) yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berupa buku teks yang ada hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti (Riandani, 2015: 884).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel. 3.3. Skor Jawaban Kuesioner**

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### **F. Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:135) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner/angket yang berisi pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian yang ada.

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Pelibatan Kerja (X). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini



variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Pegawai (Y). berikut ini variabel dan indikator penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel. 3.4. Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Keterlibatan Kerja	Suatu aktivitas yang dimana karyawan atau pegawai ikut berpartisipasi aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk perusahaan atau instansi pemerintahan.	1. Partisipasi Kerja 2. Tanggung Jawab Kerja 3. Disiplin Kerja	Skala likert
Kepuasan kerja	Rasa puas dari dalam diri seorang karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya rasa dihargai oleh sesama karyawan dan pimpinannya.	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan 5. Penghargaan 6. Peraturan 7. Rekan Kerja 8. Karakteristik Pekerjaan 9. Komunikasi	Skala likert

#### **G. Teknik Analisis Data**

Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat

ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total pernyataan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi  $\geq 0,30$ , maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008:3)

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

### 2. Analisis Data

#### a. Analisis regresi linier sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Algifari (2000: 9) dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kepuasan Pegawai

X = Pelibatan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

b. Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Pelibatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Pegawai (Y), dimana dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi menurut Algifari (2000:53) :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 + (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 + (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Pelibatan Kerja

Y = Kepuasan Pegawai

N = Jumlah periode tertentu

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2011: 231) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (ttest) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas ( X= Pelibatan Kerja) terhadap variabel terkait ( Y= Kepuasan Pegawai).

Pengujian hipotesis dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_1$  diterima, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Instansi***

##### **1. Sejarah Ringkas Instansi**

Latar belakang terbentuknya kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu pada masa terbentuknya Negara Indonesia Timur (NIT) yang dikepalai oleh menteri pengajaran yang bernama Katoppo. Kantor wilayah pada waktu itu bertempat di gedung SMA Candra Kirana yang sekarang berada di Jalan Sungai Tangka. Pada tahun 1946-1950, Departemen Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan berubah menjadi Inspektur Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh Azis Nompo.

Pada tahun 1950 Inspektur Pendidikan di daerah Sulawesi Selatan berubah namanya menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh H. Sondat dan wakilnya Mangindaan. Kantor tersebut bertempat di kantor Walikota Madya Tk. II Ujung Pandang yang sekarang berada di Jalan Jenderal Ahmad Yani.

Pada tahun 1957 kantor tersebut berubah nama menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Tahun 1961 kantor tersebut dijabat oleh S. N. Turangan dan wakilnya H. Laside. Kemudian pada bulan Agustus 1964, H. Laside diangkat sebagai Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan sampai pada

tahun 1967 dan pada tahun itu juga jabatan diserahkan kepada Syamsudin Tang. Tahun 1968, Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan diserahkan dari Syamsudin Tang kepada Agus Salim Mokodompit, M. A. sebagai kepala biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pada tanggal 19 desember 1979 jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. A. Rasyid yang sebelumnya sebagai Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Tanggal 11 desember 1981 jabatan tersebut beralih dari Drs. A. Rasyid kepada Letkol Soepomo. Pada tanggal 22 februari 1983 Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. Athaillah. Tahun 1987 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. Athaillah kepada Drs. Aminuddin Mahmud.

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan Nomor: 09/MPK/1991 tanggal 17 februari 1991, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Machmud kepada Drs. Abdul Djabbar. Selanjutnya, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 217/C/1993 pergantian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 4 januari 1994 dari Drs. Abdul Djabbar diganti oleh Drs. Amiruddin Maula yang sebelumnya menjabat sebagai kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian jabatan kepala kantor Wilayah

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan terimakan dari Drs. Amiruddin Maula kepada Ir. H. M. Arifin Thalib.

Pada tanggal 1 Januari 2001, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan terimakan dari Ir. H. M. Arifin Thalib kepada Drs. Nganro, M. Pd. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan kebudayaan Sulawesi Selatan berubah nama menjadi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Drs. H Nganro, M. Pd dan Wakilnya Drs. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si.

Pada tanggal 25 April 2003, Drs. H Nganro, M. Pd. Menyelesaikan masa jabatannya sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan digantikan oleh Drs. H. A. Muh.Noer Sanusi, M. Si.dan Drs. Hanafi Mappasomba, M. Pd. sebagai wakilnya. Setelah tanggal 31 Oktober 2005 Drs. H. A. Muh. Noer Sanusi,M. Si. mengakhiri masa jabatannya dan diganti oleh Drs. H. A. Patabai Pabokori (hingga sekarang ini) yang sebelumnya menjadi bupati Kabupaten Bulukumba dan Drs. H. Hanafi Mappasomba tetap menjadi Wakil Kepala Dinas Provinsi Sulawesi Selatan dan pada tanggal 1November 2006 Drs. Hanafi Mappasomba, memasuki masa jabatan sehingga digantikan oleh Drs. Muh. Saleh Gottang.

## **2. Visi dan Misi Instansi**

### **a. Visi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**

Mewujudkan pendidikan di Sulawesi Selatan yang mandiri dan berkualitas guna terciptanya masyarakat madani yang bernaftaskan keagamaan.



b. Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

- 1) Mengembangkan pembinaan Pendidikan yang berorientasi kepada kebutuhan daerah, nasional dan global.

Menciptakan pembelajaran yang inovatif dan kompetitif.

- 2) Meningkatkan Profesionalisme tenaga kependidikan.
- 3) Memantapkan standar kendali mutu dan relevansi pendidikan serta pendayagunaan sarana dan prasarana.
- 4) Mengembangkan pembinaan pendidikan yang berorientasi pada penguasaan Iptek dan Imtaq, Wawasan Keunggulan, Budaya, Penumbuhan Jiwa Patriotic serta mendorong terciptanya masyarakat belajar.
- 5) Meningkatkan pembinaan dan pengembangan program kepemudaan, Olah raga seni dan budaya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.
- 6) Mengembangkan program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah yang sesuai adat istiadat, agama dan kemajuan Iptek.

**3. Pembagian tugas Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**

- a. Tugas-tugas Pokok dan Fungsi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pokok dari tiap bagian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu:

- 1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas mengkoordinasi penyusunan perencanaan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan Dinas Pendidikan serta merumuskan kebijakan

teknis bidang pendapatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

## 2) Wakil Kepala Dinas

Wakil Kepala Dinas mempunyai tugas membantu dan melengkapi Kepala Dinas di bidang tugasnya dan pengawasan internal serta kedinasan lainnya.

## 3) Bagian Tata Usaha

### a) Sub Bagian Program

Sub Bagian Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pengumpulan data, menganalisa, penyajian dan penyimpanan anggaran dinas statistik pendidikan serta menyelenggarakan identifikasi, perumusan dan penyusunan pembangunan pendidikan.

### b) Sub Bagian Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melakukan penyiapan, penyusunan bahan rencana kebutuhan dan pengembangan pegawai, mutasi, kenaikan pangkat dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

### c) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas mengelola administrasi keuangan meliputi menyusun anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, pertanggungjawaban, dan laporan keuangan.

d) Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan dinas meliputi surat-menyurat, kearsipan, pengadaan, ekspedisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan urusan rumah tangga dinas.

4) Bagian Sarana dan Pra sarana

a) Seksi Pengadaan sarana dan prasarana

Seksi pengadaan sarana dan prasarana sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan dan menyimpan bahan dan menetapkan kebijaksanaan teknis di bidang pengadaaan sarana sekolah.

b) Seksi Perawatan Sarana Sekolah

Seksi perawatan sarana sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pembinaan teknis perawatan sarana dan prasarana sekolah.

c) Seksi penyediaan buku, alat peraga dan modul

Seksi penyediaan buku, alat peraga dan modul dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pembinaan teknis serta melakukan analisis kebutuhan penyediaan sarana dan prasarana sekolah serta perawatan sarana dan prasarana sekolah.

d) Seksi Pembukuan Sarana/ Prasarana Pendidikan

Seksi Pembukuan Sarana/ Prasarana Pendidikan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, menyusun pedoman pembukuan sarana dan prasarana sekolah.

#### 5) Sub Dinas Pendidikan Agama dan Pendidikan Dasar

##### a) Seksi Kurikulum Agama dan Pendidikan Dasar

Seksi Kurikulum Agama dan Pendidikan Dasar dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kebijaksanaan teknis, pelaksanaan dan pembinaan di bidang kurikulum agama dan pendidikan dasar.

##### b) Seksi Pengembangan Tenaga kependidikan agama dan Dikdas

Seksi Pengembangan Tenaga kependidikan agama dan Dikdas dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan petunjuk pelaksanaan dan pembinaan di bidang pengembangan tenaga pendidikan agama dan pendidikan dasar.

##### c) Seksi Pembinaan Manajemen Sekolah

Seksi Pembinaan Manajemen Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas perumusan dan manajemen sekolah meliputi struktur organisasi, mekanisme kerja, pemahaman visi sekolah serta pendidikan.

##### d) Seksi Penyelenggaraan Pendidikan Luar Biasa

Seksi Penyelenggaraan Pendidikan Luar Biasa dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis program pengembangan dan pembinaan kualitas pendidikan luar sekolah dan pendidikan terpadu.

#### 6) Sub Dinas Pendidikan Menengah Atas (Dikmentas)

##### a) Seksi Kurikulum

Seksi Kurikulum dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kebijaksanaan teknis perumusan dan penyusunan

pedoman pelaksanaan determinasi kurikulum dan kalender pendidikan bagi SMA.

b) Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan

Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pengembangan tenaga kependidikan.

c) Seksi Pembinaan manajemen Sekolah

Seksi Pembinaan manajemen Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang manajemen sekolah.

d) Seksi Pendidikan Luar Biasa (SLB)

Seksi Pendidikan Luar Biasa dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar biasa.

7) Sub Dinas Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur)

a) Seksi Kepemudaan

Seksi Kepemudaan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan di bidang kepemudaan.

b) Seksi Olahraga

Seksi Olahraga dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan olahraga.

c) Seksi Pembinaan dan Pengembangan

Seksi Pembinaan dan Pengembangan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan generasi muda dan kesenian.

d) Seksi Pendidikan Kesenian

Seksi Pendidikan Kesenian dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan kesenian daerah organisasi pendidikan kesenian masyarakat.

8) Sub Pendidikan Luar Sekolah

a) Seksi Sarana dan Tenaga Teknis

Seksi Sarana dan Tenaga Teknis dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang sarana dan tenaga teknis.

b) Seksi Pendidikan Luar Sekolah

Seksi Pendidikan Luar Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar sekolah.

c) Seksi Pelatihan dan Penataran

Seksi Pelatihan dan Penataran dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang Pelatihan dan Penataran dan Pendidikan Luar Sekolah, non pendidikan luar sekolah dan kemasyarakatan.

d) Seksi Keterampilan Perempuan

Seksi Keterampilan Perempuan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang keterampilan pendidikan.

9) Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

10) Kelompok Jabatan Fungsional

a) Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Pada penelitian yang dilaksanakan, ruang lingkup difokuskan pada Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun tugas pokok dan fungsi berdasarkan jabatannya antara lain :

- Kepala Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tugas pokok dan fungsi dari Kepala Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan antara lain :

1. Menyusun rencana dan program Subag Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Staf
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan yang belum dan telah dilaksanakan
4. Mengoreksi dan memaraf Naskah Dinas
5. Merencanakan dan melaksanakan urusan surat menyurat, pelayanan data dan informasi



6. Mengklasifikasi surat menyurat menurut jenisnya dan mendistribusikan surat tersebut ke bidang/unit kerja yang menangani
7. Menata dan Menyelenggarakan sistem kearsipan dinamis
8. Mengatur dan mempersiapkan perjalanan Dinas Pegawai
9. Menyelenggarakan urusan rumah tangga
10. Mengelola Usul Mutasi, Kenaikan Pangkat, KGB, Cuti dan Mutasi Pindah Pegawai lingkup Dinas Pend. Prov. Sulsel
11. Mengelola Usul Pensiun dan Satya Lencana Karya Pegawai lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
12. Mengelola Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan PNS non aktif lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
13. Menyiapkan Data Kepegawaian Pejabat Struktural fungsional
14. Mengelola Data dan Informasi Pegawai
15. Melakukan Pembinaan Pegawai
16. Mengelola Data Kehadiran Pegawai
17. Mengurus dan melakukan penilaian dan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru/Pengawas Sekolah
18. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan

Pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian tersebut para pegawai terbagi dalam beberapa kelompok kerja dan memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing, antara lain :

1. Kelompok I : Surat-menyurat  
Anggota : 12 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Membantu Kepala Subag Umum dalam membuat dan menyusun program kerja Subag Umum sebagai acuan pelaksanaan tugas
- 2) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan Sub kelompok serta membuat, meneliti & mengoreksi naskah surat dinas yang disesuaikan
- 3) Mengolah Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru/ Pengawas Sekolah
- 4) Mengonsep balasan surat tentang permohonan rekomendasi dan sejenisnya, serta meneliti & mengoreksi naskah surat
- 5) Mengolah penilaiandan penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru/ Pengawas Sekolah
- 6) Menghimpun hasil laporan kegiatan kelompok di lingkup Subag Umum & Kepegawaian untuk bahan penyusunan laporan, mengoreksi naskah Dinas.
- 7) Mengolah data usul kenaikan pangkat, KGB, Cuti dan Mutasi PNS lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel.
- 8) Mengelola usul pensiun dan Satya Lencana PNS
- 9) Mengolah penilaian dan penetapan angka kredit jabatan fungsional guru.
- 10) Sebagai operator Komputer dengan menyelesaikan surat-surat yang telah dikonsep

- 11) Mengklasifikasi surat menyurat menurut jenisnya, mendistribusikan surat yang akan di konsep surat sesuai bidang dalam lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
- 12) Mencatat naskah-naskah surat dinas yang diterima, serta surat yang akan di distribusikan
- 13) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

2. Kelompok II : Perlengkapan dan Aset

Anggota : 13 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Mereview barang inventaris Kantor menurut klasifikasi
- 2) Memberi tugas kelompok kerja
- 3) Membuat telaahan staf berkaitan dengan barang Inventaris Kantor
- 4) Memantau secara berkala barang inventaris Kantor lingkup
- 5) Menganalisis barang inventaris Kantor berdasarkan sensus barang tahun 2010 – 2011
- 6) Mengelompokkan barang Inventaris Kantor menurut klasifikasi
- 7) Mengarsipkan dokumen penting terkait barang inventaris Kantor
- 8) Membuat kartu inventaris Ruangan (RIB) perunit kerja
- 9) Membuat kartu inventaris Ruangan (KIR) lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
- 10) Menghimpun data pengadaan kegiatan Kantor setiap unit
- 11) Mempersipkan konsep surat ke Biro perlengkapan
- 12) Mencatat surat masuk dan keluar

- 13) Membuat laporan triwulan/ semester dan tahunan kegiatan pengadaan barang Kantor dan Biro Aset
- 14) Mencatat dan membuat ATK pakai habis menurut jenis barang dan berita acara Penerimaan barang Inventaris Kantor
- 15) Pemberian kode barang inventaris
- 16) Menyiapkan perlengkapan upacara rutin hari besar lainnya
- 17) Menyiapkan fasilitas ruang rapat Kantor Dinas Pendidikan
- 18) Memantau perbaikan alat kelistrikan Kantor/ Rumah Jabatan secara berkala
- 19) Menghimpun barang inventaris Kantor yang rusak untuk menjadi bahan informasi
- 20) Membuat daftar rencana kebutuhan barang milik daerah (RKBMD)
- 21) Mempersiapkan SK terkait Barang Inventaris

3. Kelompok III : HUMAS

Anggota : 11 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Mengkoordinir satuan pekerjaan Humas dan Informasi
- 2) Mengontrol pekerjaan anggota kelompok sebagai bahan laporan kepada atasan
- 3) Menyusun rencana kegiatan pada kelompok Humas dan informasi
- 4) Membuat releasi berita pada Majalah dunia Pendidikan atau media lain
- 5) Mengetik majalah yang masuk untuk kepentingan majalah
- 6) Mendokumentasikan foto

- 7) Membantu mendistribusikan Majalah Dunia Pendidikan serta mengarsipkan dokumen penting terkait barang inventaris Kantor
- 8) Menyimpan dan mengarsipkan surat masuk dan keluar
- 9) Membantu mengkoordinir kebersihan kantor
- 10) Mengoreksi Berita yang salah cetak
- 11) Mengatur dan Mendistribusikan Majalah Dunia Pendidikan
- 12) Mengolah keuangan Majalah Dunia Pendidikan
- 13) Membantu mengkoordinir kebersihan kantor
- 14) Mengoreksi Berita yang salah cetak
- 15) Membantu mendistribusikan Majalah Dunia Pendidikan
- 16) Mengetik dan membuat release berita Majalah Dunia Pendidikan
- 17) Membantu menyelenggarakan urusan kehumasan
- 18) Mendokumentasi kegiatan kantor
- 19) Memantau dan mengikuti kegiatan/ kunjungan kepada Dinas
- 20) Menata dan mengatur fasilitas tempat pertemuan Hari Besar Agama
- 21) Sebagai protokoler pada acara-acara Kantor Dinas Pendidikan
- 22) Mengkoordinir kebersihan Kantor dalam lingkup Dinas Pendidikan
- 23) Menyelenggarakan urusan humas dan informasi
- 24) Mengonfirmasikan dan menyelesaikan masalah-masalah Humas dan informasi
- 25) Mengklipping koran yang menyangkut berita pendidikan
- 26) Menjilid koran yang menyangkut pendidikan
- 27) Membantu mengarsipkan klipping

28) Membantu mengarsipkan surat masuk

29) Melayani tamu atasan

30) Mengerjakan tugas lain yang diberikan atasan

4. Kelompok IV : Arsip dan Pustakawan

Anggota : 7 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Menerima surat naskah dan dokumen yang akan disimpan
- 2) Menerima surat, naskah dan dokumen penting yang berhubungan dengan dinas pendidikan
- 3) Memilih surat, naskah dan dokumen berdasarkan dan jenis dan sifatnya
- 4) Memilih arsip sesuai dengan fungsinya untuk menyusun
- 5) Membuat label (nomor index) masing-masing arsip untuk memudahkan penataan
- 6) Melaksanakan penataan dan Pemeliharaan koleksi dan prasarana perpustakaan
- 7) Memberikan pelayanan Pengunjung Perpustakaan
- 8) Melakukan pencatatan registrasi koleksi Perpustakaan (buku induk)
- 9) Mencatat pinjaman / pengembalian koleksi (buku/ bahan bacaan) perpustakaan
- 10) Menyusun daftar kebutuhan perpustakaan

11) Menata arsip surat, naskah dan dokumen berdasarkan jenis jenis dan pola klasifikasi arsip untuk memudahkan penemuan kembali bila diperlukan

12) Memilah Arsip yang akan di susutkan

13) Mendiskripsi / membuat daftar sesuai Tupoksi

14) Menilai Arsip sesuai daftar Pertelaah Arsip

15) Pembahasan Penilaian Arsip Aktif

16) Membuat Daftar Arsip

17) Membuat Laporan

18) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5. Kelompok V : Data dan Pelayanan

Anggota : 12 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Memilih surat berdasarkan alamat
- 2) Megelola Data Formasi Pegawai serta meneliti naskah surat Dinas
- 3) Mengelola Pembinaan PNS
- 4) Mengelola Data Kehadiran Pegawai
- 5) Mengelola data Kepegawaian Pejabat Struktural fungsi
- 6) Menyusun Rekapitulasi Absen setiap Bidang
- 7) Mengelola data formasi pegawai dan mengelola Pembinaan PNS
- 8) Mengelola daftar urut kepangkatan (DUK) dan PNS Non aktif lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel



9) Mengelola data Kepegawaian Pejabat struktural dan Pejabat Fungsional

10) Mengerjakan tugas lain yang diberikan atasan.

6. Kelompok VI : Keamanan dan Ketertiban

Anggota : 11 orang

Tugas Pokok dan Fungsi :

- 1) Memilih surat berdasarkan alamat
- 2) Megelola Data Formasi Pegawai serta meneliti naskah surat Dinas
- 3) Mengelola Pembinaan PNS
- 4) Mengelola Data Kehadiran Pegawai
- 5) Mengelola data Kepegawaian Pejabat Struktural fungsi
- 6) Menyusun Rekapitulasi Absen setiap Bidang
- 7) Mengelola data formasi pegawai dan mengelola Pembinaan PNS
- 8) Mengelola daftar urut kepangkatan (DUK) dan PNS Non aktif lingkup Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
- 9) Mengelola data Kepegawaian Pejabat struktural dan Pejabat Fungsional
- 10) Mengerjakan tugas lain yang diberikan atasan.

## ***B. Hasil Penelitian***

### **1. Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil

penelitian. Responden dalam penelitian adalah 80 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel.

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pelibatan Kerja dalam memengaruhi Kepuasan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan membagikan kuesioner kepada 80 orang responden, dimana responden yang menjawab penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 27 butir pertanyaan.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, gaji, pendidikan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel. 4.1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	45 %
2	Perempuan	44	55 %
Jumlah		80	100 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 80 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 44 orang atau 55% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 45%. Responden perempuan lebih banyak dari laki-laki, Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai laki-laki yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih agresif dan lebih besar pengharapannya dari pada laki-laki dalam memiliki pengharapan/ekspektasi untuk sukses.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai, veithzal dan deddy mulyadi (2003: 231-232) dalam hal ini diasumikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

#### b) Karakteristik responden berdasarkan Usia

Karakteristik usia dalam keterkaitannya dengan Keterlibatan pegawai di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 4.2 Usia Responden**

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	15 - 30 Tahun	3	3.8 %
2	31 - 45 Tahun	38	47.5 %
3	46 - 60 Tahun	39	48.8 %
Jumlah		80	100 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 15 - 30 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu terdiri dari 3 orang atau 3.8%, Jumlah yang sedikit ini dikarenakan pada usia tersebut seorang pegawai masih tergolong baru dan jarak penerimaan pegawai yang cukup jauh. Urutan kedua adalah umur 31 - 45 tahun sebanyak 38 orang atau 47.5% Pegawai dengan usia ini lebih inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang segar dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan yang berada pada urutan terbanyak yaitu umur 46 - 60 tahun yang berjumlah 39 orang atau 48.8%, Pada tingkat ini karyawan memiliki kematangan secara pribadi sehingga *self control* serta perilaku terhadap pegawai dilingkungan kerja lebih stabil dan sebagian pada usia tersebut seorang pegawai telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun sebagaimana di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan usia pensiun seorang pegawai adalah 58 tahun dan maksimalnya 60 tahun jika di perpanjang.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

c) Karakteristik responden berdasarkan Gaji

Karakteristik responden berdasarkan jumlah gaji yang didapat terbagi menjadi dua kategori, yakni 1 – 5 Jt dan 6 – 10 Jt dengan jumlah responden 80 Orang. Jumlah responden dengan jumlah gaji dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel. 4.3 Gaji Responden**

No	Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Jt - 5 Jt	76	95 %
2	6 Jt – 10 Jt	4	5 %
Jumlah		80	100 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak adalah pegawai yang memiliki gaji 1 – 5 Jt atau 95% dengan jumlah responden 76 orang, sedangkan responden dengan gaji terendah 6 – 10 Jt atau 5% berjumlah 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan gaji tertinggi sesuai dengan tabel diatas memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan responden dengan jumlah gaji terendah.

Menurut Wung dan Brotoharjoso (2003:86) “Gaji atau salary adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai”

Melayu S.P Hasibuan (2007:121) Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

d) Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sulawesi selatan berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel. 4.4 Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	3	3.8 %
2	Diploma	3	3.8 %
3	S1	60	75 %
4	S2	14	17.5 %
Jumlah		80	100 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 80 orang responden terdapat 3 orang atau 3.8% yang berpendidikan SMA, jumlah yang sama terdapat pada responden yang berpendidikan Diploma yaitu 3 orang atau 3.8% sedangkan yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 60 orang atau 75%, kemudian yang pendidikan Strata 2 sebanyak 14 orang atau sebesar 17.5% data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 60 orang atau 75% dari jumlah responden. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan dibutuhkan pendidikan yang tinggi, karena peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah membina manusia

menjadi tenaga produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi dalam bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Hariandja (2002:169) Menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja suatu instansi atau perusahaan.

e) Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seorang pegawai secara tidak langsung akan memberikan pengetahuan dengan baik mengenai budaya organisasi dalam pemerintahan secara menyeluruh. Jumlah responden berdasarkan masa kerja keseluruhan menjadi pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel. 4.5 Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	1 - 10 Tahun	6	7.5 %
2	11 - 20 Tahun	69	86.3 %
3	20 Tahun >	5	6.3 %
Jumlah		80	100 %

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Table 4.4 masa bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja antara 11-20 tahun yang terdiri dari 69 orang atau



86.3% dan yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja selama 20 tahun > sebanyak 5 orang atau 6.3% kemudian yang telah bekerja 1-10 tahun sebanyak 6 orang atau 7.5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel memiliki tingkat Komitmen yang cukup tinggi karena mampu bertahan selama lebih dari enam belas tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, instansi, maupun pada karyawan atau pegawai lainnya.

Robbins (2007) menjelaskan bahwa, beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai Hardikriyawan (2014).

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### **a) Deskripsi variabel Pelibatan Kerja**

Variabel pelibatan kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 9 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel pelibatan kerja kemudian diolah menggunakan SPSS. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel. 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pelibatan Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
1	X.1	-	-	-	54	26	80
2	X.5	-	2	2	49	27	80
3	X.8	-	4	10	52	14	80

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada item-item Pelibatan kerja yaitu: Melakukan pelibatan kerja secara merata terhadap partisipasi kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Dilihat pada pernyataan X.1 yang paling dominan mengatakan setuju, menjelaskan bahwa sebagian besar responden pada dinas pendidikan merasa hal terpenting dalam hidup mereka pada dunia pekerjaan adalah ikut terlibat. Dengan adanya partisipasi kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai maka secara tidak langsung akan menimbulkan rasa puas pada diri seorang pegawai.

b) Deskripsi variabel Kepuasan Pegawai

Variabel kepuasan pegawai pada penelitian ini diukur melalui 9 indikator yang dibagi dalam 18 buah pernyataan. Dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel. 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pegawai**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
1	Y.1	-	-	8	51	21	80
2	Y.3	-	9	10	53	8	80
3	Y.5	-	3	5	50	22	80
4	Y.7	-	8	11	43	18	80
5	Y.10	-	2	14	53	11	80
6	Y.11	-	-	7	52	21	80
7	Y.13	-	1	8	62	9	80
8	Y.15	-	2	9	58	11	80
9	Y.17	-	3	3	67	7	80

*Sumber : Data primer yang diolah, 2017*

Tanggapan responden mengenai kepuasan pegawai sesuai dengan tabel 4.7 sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator kepuasan pegawai yaitu upah/gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan/prosedur, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi. Indikator komunikasi menjadi indikator yang paling dominan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sul-sel memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai lainnya. Ini berarti kepuasan pegawai tercipta dengan sangat baik melalui komunikasi.

### 3. Analisis Data

Data primer atau kuesioner pada penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS Versi 21.0

Berikut ini adalah hasil data:

#### a) Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Menurut Santoso (2001: 277) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif, serta  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka hal ini berarti item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  negatif, serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh pada tabel statistik sebesar 0.220 dengan taraf signifikan 5% (0.05). Perhitungan ini menggunakan program software SPSS 21.0. Hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel. 4.8 Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelibatan Kerja (X)	P1	0.545	0.220	Valid
		P2	0.493	0.220	Valid
		P3	0.649	0.220	Valid
		P4	0.450	0.220	Valid
		P5	0.570	0.220	Valid
		P6	0.748	0.220	Valid
		P7	0.683	0.220	Valid
		P8	0.605	0.220	Valid
		P9	0.705	0.220	Valid
2	Kepuasan Pegawai (Y)	P1	0.590	0.220	Valid
		P2	0.438	0.220	Valid
		P3	0.526	0.220	Valid
		P4	0.433	0.220	Valid
		P5	0.402	0.220	Valid
		P6	0.471	0.220	Valid
		P7	0.396	0.220	Valid
		P8	0.414	0.220	Valid
		P9	0.453	0.220	Valid
		P10	0.402	0.220	Valid
		P11	0.642	0.220	Valid
		P12	0.350	0.220	Valid
		P13	0.385	0.220	Valid
		P14	0.288	0.220	Valid
		P15	0.386	0.220	Valid
		P16	0.321	0.220	Valid
		P17	0.468	0.220	Valid
		P18	0.501	0.220	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel pelibatan kerja dan kepuasan pegawai pada penelitian ini mempunyai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu pada taraf signifikan 5% dan  $n = 80$   $r_{\text{tabel}} = 0.220$ , maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item  $> 0.220$  sehingga dapat dikatakan keseruruh item variabel

penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan data diatas berarti semua pernyataan untuk seluruh variabel yang ada dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### b) Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005: 42). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel. 4.9 Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai R tabel	N of Items	Ket.
Pelibatan Kerja (X)	0.783	0.60	9	Reliabel
Kepuasan Pegawai (Y)	0.728	0.60	18	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah 2017*

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.6, pada penelitian ini Nilai Cronbach Alphanya 0,7. Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuisisioner adalah reliable (dapat diandalkan) sehingga

untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c) Regresi Linear Sederhada

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal. Hasilnya sebagai berikut:

**Tabel. 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.630	5.925		8.039	.000
1 Pelibatan Kerja	.541	.161	.355	3.351	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber : Lampiran output SPSS, 2017

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.9 diatas, hasil perhitungan variabel Pelibatan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan maka persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 47.630 + 0.541X_1$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Pegawai

X<sub>1</sub> = Pelibatan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 47.630 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Pelibatan Kerja (X) adalah konstan (tidak berubah), maka kepuasan pegawai adalah sebesar 47.630.

2) Koefisien regresi X1 sebesar 0.541, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable pelibatan kerja (X) mempengaruhi kepuasan pegawai sebesar 0.541.

d) Kofisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.11 Hasil Analisis Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 <sup>a</sup>	.126	.115	5.538

a. Predictors: (Constant), Pelibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber : Lampiran output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.355.

Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Pelibatan kerja dengan variabel kepuasan pegawai yang dikategorikan rendah, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013: 242).

e) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan



kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel pelibatan kerja terhadap variabel kepuasan pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel. 4.12 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.355 <sup>a</sup>	.126	.115	5.538	1.728

a. Predictors: (Constant), Pelibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber : Lampiran output SPSS, 2017

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0.126. Hal ini berarti variabel bebas yakni pelibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai mempunyai kontribusi sebesar 1.26% terhadap variabel terikat yakni kepuasan pegawai sedangkan sisanya 8.74% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

#### f) Uji Hipotesis

##### 1) Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ).

**Tabel. 4.13 Hasil Pengujian Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47.630	5.925		8.039	.000
Pelibatan Kerja	.541	.161	.355	3.351	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber : Lampiran output SPSS, 2017

Analisis uji-t pada table 4.16 untuk variabel Pelibatan Kerja, nilai t hitungnya sebesar 8.039 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0.220 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.5$  artinya individual variabel Pelibatan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai.

### C. Pembahasan

Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu pelibatan kerja sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan pegawai Y. Berdasarkan hasil penelitian, Pelibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

- Analisis uji-t untuk variabel Pelibatan Kerja, nilai t hitungnya sebesar 8.03 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0.220 maka  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0,5$  artinya individual variabel Pelibatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

pegawai. Menurut Robbins (2001) kepuasan seorang karyawan mempunyai suatu keterkaitan yang erat terhadap keterlibatan kerja karyawan karena keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan. Keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Keterlibatan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dari diri karyawan. Di dukung juga dalam penelitian Nur Hasanah (2014) bahwa perlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam ayat juga di jelaskan sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" [At-Taubah : 105](Departemen Agama RI).

## BAB V

### PENUTUP

#### *A. Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, berikut akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Pelibatan kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi sul-sel.

Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu Keterlibatan Kerja sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu Kepuasan Pegawai sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, Pelibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Analisis uji-t untuk variabel Pelibatan Kerja, nilai t hitungnya sebesar 8.03 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 0.220 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0,5$  artinya individual variabel Pelibatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Menurut Robbins (2001) kepuasan seorang karyawan mempunyai suatu keterkaitan yang erat terhadap keterlibatan kerja karyawan karena keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang

dibebankan kepada seorang karyawan. Keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Keterlibatan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dari diri karyawan. Di dukung juga dalam penelitian Nur Hasanah (2014) bahwa perlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### ***B. Implikasi***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel sebaiknya meningkatkan keterlibatan kerjanya khususnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebab keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Sehingga semakin baik keterlibatan kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kepuasan kerja yang akan didapat oleh pegawai itu sendiri. Keterlibatan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan koordinasi kerja terhadap rekan sehingga tidak ada saling curiga satu dengan yang lain.
2. Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal menyangkut kepuasan kerja pegawai dan

aktualisasi diri pegawai sehingga pegawai akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja sepenuh hati dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Hal-hal yang dapat diberikan instansi antara lain, promosi yang sesuai dengan bidang pegawai tersebut (*the right man on the right place*), serta adanya penghargaan seperti promosi bagi pegawai yang berprestasi.

3. Dari keseluruhan jumlah pegawai yang mendominasi ialah pegawai yang berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan mengayomi pegawai yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai-nilai positif. Pegawai yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel atau faktor lain dalam menganalisis pengaruh pelibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel. Faktor-faktor yang mungkin dapat ditambahkan faktor psikologis pegawai, mental pegawai, stres kerja, gaya kepemimpinan, atau koordinasi kerja antar pimpinan dan pegawai. Sehingga kedepannya dapat lebih dilihat sebenarnya yang bermasalah itu apakah pegawai atau pimpinannya atau sistem dan peraturannya yang harus dirubah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Creswell, Jhon W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an da Terjemahnya*. Jakarta: Raja Publishing 2011
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2000
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate degan Prrogram SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivrriate Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Universitas Diponegoro, 2005
- Greenberg Jerald dan Baron Robert. *Behaviour in Organizations*, Edition 8. Upper Sadle River-New Jersey : pearson Educations. Inc. 2003
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. STIE YKPN: 1997.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Cet. Ke-2. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu: Memilih metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogjakarta: Andi, 2005.
- Paul, E Spector. *Job satisfaction: application, assessment, couses, and consequence*. Sage Publication. California: 1997



- Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jilid dua. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia, 2003.
- Sastrianegara, M Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Santoso, Singgih. *SPSS Versi Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup, 2010.
- Wahyono, Budi. “Uji Asumsi Klasik” <http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v-behaviourdevaultvml0.html>. Diakses tanggal 15 Oktober 2016.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2014.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**Kepuasan Pegawai (Y)**

[illegible]

[illegible]

[illegible]

VAR00018	Pearson Correlation	.083	.024	-.008	.424**	-.149	-.055	-.095	.336**	.004	.065	.172
	Sig. (2-tailed)	.466	.834	.942	.000	.187	.631	.400	.002	.972	.566	.127
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00019	Pearson Correlation	.590**	.438**	.526**	.433**	.402**	.471**	.396**	.414**	.453**	.402**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

#### Correlations

		VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019
VAR00001	Pearson Correlation	-.033	.217**	-.122**	.340*	.219*	.302**	.083**	.590
	Sig. (2-tailed)	.769	.053	.281	.002	.051	.007	.466	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	-.018**	-.118	-.022**	-.006**	-.121**	.134	.024	.438
	Sig. (2-tailed)	.877	.298	.843	.961	.283	.237	.834	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	-.154**	.148**	-.009	.041	.043*	.137**	-.008	.526
	Sig. (2-tailed)	.172	.190	.940	.721	.705	.225	.942	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	.387*	-.202**	.153	-.259	.086	-.035	.424	.433*
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.175	.021	.449	.756	.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.013 <sup>*</sup>	.112 <sup>**</sup>	.158 <sup>*</sup>	.039	.021	.149 <sup>**</sup>	-.149	.402
05	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.912	.323	.161	.729	.854	.187	.187	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.058 <sup>**</sup>	.216	.039 <sup>**</sup>	.224	.071 <sup>**</sup>	.321	-.055 <sup>*</sup>	.471
06	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.607	.054	.733	.046	.533	.004	.631	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.193 <sup>**</sup>	.504	-.223	.483	.075	.269 <sup>*</sup>	-.095	.396
07	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.046	.000	.510	.016	.400	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	.416	-.001	.321	-.189 <sup>*</sup>	.085	-.055	.336	.414
08	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.991	.004	.093	.452	.626	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.207 <sup>**</sup>	.259	-.244 <sup>**</sup>	.371	.072	.125	.004 <sup>**</sup>	.453
09	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.065	.020	.030	.001	.523	.270	.972	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.200 <sup>*</sup>	.265	-.206 <sup>**</sup>	.327	.226	.256 <sup>*</sup>	.065 <sup>**</sup>	.402
10	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.075	.017	.067	.003	.044	.022	.566	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	.046 <sup>**</sup>	.439 <sup>**</sup>	.084 <sup>**</sup>	.425	.146 <sup>**</sup>	.353 <sup>**</sup>	.172 <sup>**</sup>	.642
11	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.685	.000	.458	.000	.197	.001	.127	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80



VAR000	Pearson	1	-.138	.573	-.089**	.067	-.052	.549	.350**
	Correlation								
	12 Sig. (2-tailed)		.222	.000	.432	.557	.646	.000	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.138	1	-.152	.577	.120	.511	.080**	.385
	Correlation								
	13 Sig. (2-tailed)	.222		.177	.000	.290	.000	.482	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	.573	-.152	1	-.196	.052	-.068	.394*	.288**
	Correlation								
	14 Sig. (2-tailed)	.000	.177		.081	.645	.550	.000	.010
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.089**	.577	-.196	1*	.236	.442*	.073**	.386
	Correlation								
	15 Sig. (2-tailed)	.432	.000	.081		.035	.000	.520	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	.067	.120	.052	.236	1	.138	.119	.321
	Correlation								
	16 Sig. (2-tailed)	.557	.290	.645	.035		.222	.291	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	-.052**	.511	-.068	.442	.138	1**	.377*	.468
	Correlation								
	17 Sig. (2-tailed)	.646	.000	.550	.000	.222		.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR000	Pearson	.549	.080	.394	.073**	.119	.377	1	.501**
	Correlation								
	18 Sig. (2-tailed)	.000	.482	.000	.520	.291	.001		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

VAR000	Pearson Correlation	.350**	.385**	.288**	.386**	.321**	.468**	.501**	1**
19	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000	.004	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

### Pelibatan Kerja (X)

#### Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.485**	.593**	.338**	.178
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.115
	N	80	80	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	.485**	1	.420**	.185	.161
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.100	.153
	N	80	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.593**	.420**	1	.525**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002
	N	80	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	.338**	.185	.525**	1	.349**
	Sig. (2-tailed)	.002	.100	.000		.001
	N	80	80	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	.178	.161	.346**	.349**	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.153	.002	.001	
	N	80	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	.270*	.316**	.281*	.061	.321**
	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.011	.593	.004

	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.205	.142	.189	.100	.323**
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.068	.207	.093	.376	.003
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.011	-.090	.200	.034	.369**
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.920	.426	.075	.767	.001
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.224*	.090	.316**	.297**	.183
VAR00009	Sig. (2-tailed)	.046	.425	.004	.007	.105
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.545**	.493**	.649**	.450**	.570**
VAR00010	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

### Correlations

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
	Pearson Correlation	.270	.205**	.011**	.224**	.545
VAR00001	Sig. (2-tailed)	.016	.068	.920	.046	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.316**	.142	-.090**	.090	.493
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.004	.207	.426	.425	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.281**	.189**	.200	.316**	.649**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	.011	.093	.075	.004	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	.061**	.100	.034**	.297	.450**

	Sig. (2-tailed)	.593	.376	.767	.007	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.321	.323	.369**	.183**	.570
VAR00005	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.001	.105	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	1*	.590**	.466*	.474	.748**
VAR00006	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.590	1	.428	.473	.683**
VAR00007	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.466	.428	1	.720	.605**
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.474*	.473	.720**	1**	.705
VAR00009	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.748**	.683**	.605**	.705**	1**
VAR00010	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

### Uji Reliabilitas

#### Kepuasan Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	18

#### Pelibatan Kerja (X)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

**Regresi Sederhana****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.630	5.925		8.039	.000
	Pelibatan Kerja	.541	.161	.355	3.351	.001

**Kofisien Korelasi (R)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.355 <sup>a</sup>	.126	.115	5.538	1.728

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.355 <sup>a</sup>	.126	.115	5.538	1.728

### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.630	5.925		8.039	.000
Pelibatan Kerja	.541	.161	.355	3.351	.001







1 2 0 1 0 1 9 1 4 2 1 6 2 6 6

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**  
( UPT - P2T )

Nomor : 15823/S.01P/P2T/12/2016  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 4939/EB.I/PP.00.9/2016 tanggal 23 Desember 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD DARUSSALAM**  
Nomor Pokok : 10600112010  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH PELIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 Desember 2016 s/d 27 Januari 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar -  
Pada tanggal : 27 Desember 2016

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**

Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

## KUESIONER

“Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel”

### Identitas Responden

Nama Responden (Bisa tdk diisi) :

Jenis Kelamin : L / P

Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 tahun c. 46-60 tahun

Gaji : a. Rp 1juta–5juta b. Rp 6juta-10juta c. Rp 11juta-15juta  
d. Rp 16juta-20juta e. diatas 21 juta

Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma / S1 / S2 / S3

Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun

### Petunjuk Pengisian

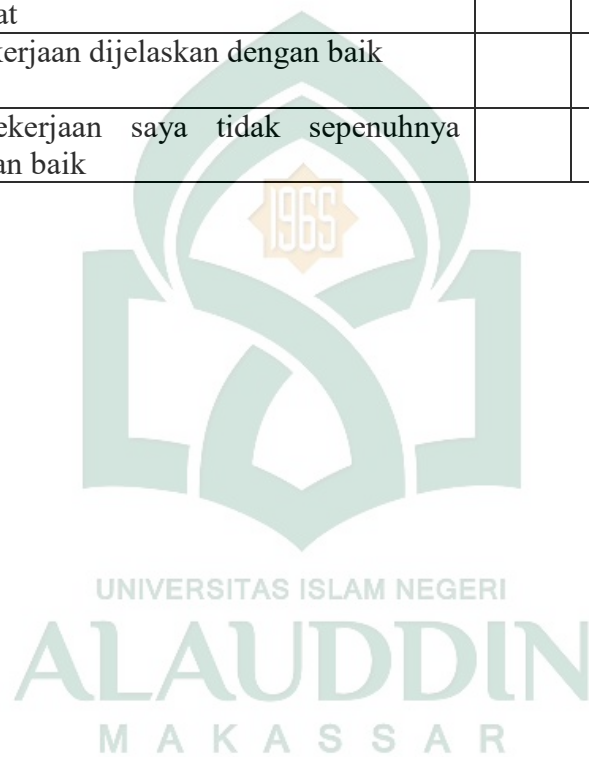
1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel
2. Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda (√) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/netral (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO.	Pertanyaan Pelibatan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Hal terpenting dalam hidup saya adalah terlibat dalam pekerjaan					
2	Pekerjaan saya adalah ukuran harga diri bagi saya					
3	Saya selalu senang jika terlibat dalam pekerjaan saya					
4	Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam pekerjaan					
5	Pegawai adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
6	Tempat kerja saya memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada saya					
7	Saya selalu datang paling awal di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu menaati seluruh peraturan yang dikeluarkan					
9	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan saya					

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya di gaji jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan					
2	Gaji adalah hal terpenting untuk memuaskan diri saya					
3	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan					
4	Kesempatan saya untuk dipromosikan sangat kecil					
5	Saya menyukai atasan saya					
6	Atasan saya sangat peduli dengan bawahannya					
7	Tunjangan yang saya miliki sangat wajar					
8	Saya tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima					
9	Saya menerima penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
10	Saya merasa senang hasil pekerjaan saya mendapatkan penghargaan					

11	Peraturan yang ada di kantor ini membuat saya disiplin dalam bekerja					
12	Terdapat sejumlah peraturan yang membuat saya tidak nyaman dalam bekerja					
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya saat ini					
14	Saya tidak menyukai beberapa rekan kerja saya					
15	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
16	Saya lebih menyukai pekerjaan yang bisa di rolling kepekerjaan lainnya dari pada yang hanya stak berdiam ditempat					
17	Tugas-tugas pekerjaan dijelaskan dengan baik					
18	Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik					



Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi peneliti program Strata Satu/S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi yang berjudul, Pengaruh Pelibatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sul-Sel, maka untuk itu pengisian kuesioner ini diisi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Desember 2016

Peneliti,

MUHAMMAD DARUSSALAM

Nim: 10600112010



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MUHAMMAD DARUSSALAM, Lahir di Ujung Pandang pada tanggal 30 Agustus 1993 dari pasangan suami-istri Bapak H. Hasmi S.Sos dan Ibu Hj. Sumrah. Penulis adalah anak keempat dari lima bersaudara, Tiga perempuan dan dua laki-laki. Penulis bertempat tinggal di Jl. Toa Daeng III No.17, Kecamatan Manggala, Kelurahan Batua, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Menyelesaikan pendidikan ditingkat sekolah dasar (SD) tepatnya sekolah dasar inpres batua 1 Makassar dan lulus pada tahun 2006. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan SMP dan MANya di Pondok Pesantren Modern IMMIM Putra Makassar dan lulus pada tahun 2012. Ketika duduk di bangku sekolah, penulis aktif di organisasi seperti halnya aktif dalam pramuka, Paskibra dan Osis.

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perkuliahan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan mengambil program S1 pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selama menjalani kegiatan perkuliahan, penulis aktif pada organisasi diluar kampus. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2017.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Penulis

Muhammad Darussalam